



in evidenza

“RAGGIUNTO L’ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA”

“APPROVATO IL DECRETO FISCALE 2017: AL VIA LA ROTTAMAZIONE DELLE CARTELLE EQUITALIA”

il Ministero risponde !

“Le visite mediche per il rinnovo dell’idoneità psicofisica all’impiego, vanno svolte durante l’orario di lavoro o il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore anche quando lo stesso sia fuori dal normale orario di servizio?”

l’analisi

“NUOVI OBBLIGI IN TEMA DI DISTACCO DI LAVORATORI STRANIERI “

dalla giurisprudenza

Cassazione: licenziamento di lavoratore a seguito della condanna per spaccio di droga

EUROiNTERIM
Agenzia per il Lavoro





In evidenza		
	Accordo per il rinnovo CCNL Metalmeccanica Industria	Pag. 3
	Approvato il Decreto fiscale 2017	Pag. 5
	I nuovi servizi on line dell'Inail	Pag. 7
Il Ministero risponde		
	"Le visite mediche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego, vanno svolte durante l'orario di lavoro o il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore anche quando esso sia fuori dal normale orario di servizio?"	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Cassazione: licenziamento di lavoratore a seguito della condanna per spaccio di droga	Pag. 11
L'analisi		
	Nuovi obblighi in tema di distacco di lavoratori stranieri	Pag. 12

in questo numero



in evidenza

**Metalmeccanica Industria: siglata
l'ipotesi d'accordo di rinnovo del CCNL**

Lo scorso 26 novembre è stata sottoscritta, da parte di Confindustria, Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del settore industria metalmeccanica, per il quadriennio 2016/2019.

In tale trattazione intendiamo soffermarci sui punti di maggior interesse.

Aumento dei minimi retributivi

Relativamente agli aumenti dei minimi retributivi, questi avranno decorrenza, e saranno quindi erogati, non più dal mese di gennaio, bensì dal mese di giugno, a seguito del calcolo dell'inflazione. I lavoratori percepiranno dunque l'aumento contrattuale, relativo all'anno precedente, nella busta paga del

mese di giugno, ossia che dopo che le parti sociali, nel mese di maggio di ogni anno, si saranno incontrate per definire l'ammontare degli incrementi retributivi. Nel 2017, per l'adeguamento dell'inflazione, si prevede un aumento mensile, medio con riguardo a tutti i livelli contrattuali, pari a € 51,70. Si precisa che verranno garantiti i minimi contrattuali, che verranno utilizzati come base di calcolo di riferimento degli adeguamenti retributivi.

Assistenza sanitaria e previdenza integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa (fondo Metasalute) sarà estesa gratuitamente a tutti i dipendenti ed ai loro familiari, a partire da ottobre 2017. Il contributo di € 156



annui sarà interamente a carico del datore di lavoro per assicurare la copertura di prestazioni mediche con un valore di mercato stimato di € 700. Relativamente, invece, alla previdenza complementare (fondo Cometa), è stato ridotto il contributo a carico dei dipendenti, mentre il carico azienda, a far data da giugno 2017, salirà dall'attuale 1,6% al 2%. Nel mese di marzo 2017 a tutti i lavoratori verranno pagati mediamente € 80 a titolo di una tantum per la copertura del periodo retributivo precedente.

Formazione

Si è ritenuto essere una priorità l'investimento sull'aggiornamento delle competenze professionali. È stato, infatti, introdotto il diritto soggettivo alla formazione, pari a 24 ore per tutti i lavoratori nel periodo 2017/2019. Relativamente ai lavoratori per i quali non saranno previsti piani di formazione, è stato introdotto il riconoscimento di un contributo fino ad un massimo di €

300 euro da spendere per attività formative.

Welfare aziendale

Prevista per i lavoratori anche la fruizione di flexible benefits detassati, da utilizzarsi sotto varie forme (ad esempio: spesa, buoni benzina, spese scolastiche) fino ad un massimo di € 100 a partire da giugno 2017, di € 150 dall'anno 2018 e € 200 dal 2019. È stata altresì prevista la possibilità di introdurre, con la contrattazione di secondo livello, premi aziendali di risultato totalmente variabili, legati ad obiettivi di produttività. Il suddetto accordo verrà sottoposto al voto dei lavoratori nel periodo intercorrente tra il 18 ed il 20 dicembre, e, se sarà approvato dalla maggioranza degli stessi, verrà ratificato dalla firma definitiva. Leoni & Partners informerà i gentili Clienti dell'effettiva entrata in vigore dell'accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria.



Il Senato ha approvato il Decreto fiscale 2017: ora è Legge di Stato

Lo scorso 24 Novembre, il Senato ha approvato il disegno di legge di conversione del Decreto fiscale 2017, recante disposizioni urgenti in materia fiscale. Il Decreto fiscale 2017 è così diventato legge, ed entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Tra le misure di maggior rilievo, vi sono:

Chiusura di Equitalia e rottamazione cartelle

L'Ente chiuderà a partire dal 1° Luglio 2017, tutte le società del gruppo saranno sciolte e cancellate dal registro delle imprese. L'attività di riscossione dei tributi sarà quindi svolta dalla nuova Agenzie delle Entrate-Riscossione, direttamente controllata dall' Agenzia delle Entrate e sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

In tale ambito una delle misure più attese riguarda la rottamazione delle

cartelle, grazie alla quale è stato previsto il pagamento delle somme dovute senza interessi di mora per tutte le cartelle esattoriali notificate tra il 1° gennaio 2000 ed il 31 dicembre 2016.

È stato altresì previsto che il pagamento delle cartelle rottamate possa essere effettuato a rate. Più precisamente, tutti i contribuenti che decideranno di aderire alla rottamazione entro marzo 2017, avranno la possibilità di rateizzare la somma per un massimo di cinque rate da versare nei mesi di luglio, settembre e novembre 2017 nonché aprile e settembre 2018. È stato però previsto che i versamenti effettuati con le rate nell'anno 2017 dovranno coprire il 70% dell'intera somma dovuta.

Voluntary disclosure

È stata prorogata al 31 luglio 2017 il termine ultimo per aderire alla *Voluntary disclosure*, noto per essere lo strumento utilizzato per la lotta all'evasione fiscale che permette ai contribuenti di rivedere la propria

in questo numero



posizione autodenunciandosi allo Stato, e diretta quindi a tutti coloro i quali detengono illecitamente patrimoni sia all'estero che in Italia senza averli dichiarati. Aderendo alla *Voluntary disclosure*, sino al 31 luglio 2017, sarà dunque possibile usufruire di uno sconto sulle sanzioni e sulla mora nonché di un condono penale sui reati commessi, escludendo ovviamente quelli più gravi come il riciclaggio.

in questo numero



I nuovi servizi on line dell'Inail

L'Inail nell'ottica di semplificare e migliorare le funzionalità presenti sul proprio portale telematico, ha deciso di introdurre nuovi strumenti da utilizzare per poter condividere i documenti in materia di malattia professionale e referti medici. Il servizio "certificati medici di malattia professionali" offre ora la possibilità di scaricare i referti e le segnalazioni di malattia anche in formato *pdf*. Sarà possibile inoltre consultare, nell'apposita sezione, il manuale utente aggiornato insieme alla cronologia di tutte le versioni e delle relative modifiche apportate¹. La seconda novità, a disposizione di tutti i soggetti obbligati all'inoltro delle denunce di infortunio e di malattia professionale, riguarda il servizio "ricerca certificati medici" e consente il reperimento di un certificato di infortunio o di malattia professionale.

Lo Studio resta a disposizione per una eventuale attività di supporto informatico ai Clienti che ne abbiano necessità.

¹ Il percorso da seguire è: Atti e Documenti- Moduli e modelli- Prestazioni- Certificati medici-

Certificato di malattia professionale-Supporto al servizio on-line.



I chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito all'utilizzo di impianti GPS

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attraverso la circolare n. 2/2016, ha fornito delle importanti indicazioni relativamente alla corretta interpretazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) recante disposizioni in materia di installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare Gps a bordo di autovetture aziendali.

L'Ispettorato ha, in particolare, chiarito le eventualità nelle quali gli apparecchi Gps siano da considerare utili, o addirittura indispensabili, al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tali non necessitino delle autorizzazioni previste dall'art.4 Legge n. 300/1970.

In sintesi, l'Ispettorato ha ritenuto che i suddetti sistemi di geolocalizzazione rappresentino, in linea di massima, un elemento "aggiuntivo" agli strumenti di lavoro, pertanto non essenziali al corretto svolgimento della prestazione di lavoro, e utili solo a rispondere ad esigenze di

carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o volte a garantire la sicurezza del lavoro.

Diversamente, rientrando nel campo d'applicazione dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, tali apparecchiature potranno essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale, oppure in mancanza di tale accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Solo in alcuni casi particolari, ovvero nel caso in cui i sistemi di localizzazione siano installati per consentire l'effettiva attuazione della prestazione lavorativa, quindi quando la stessa non possa essere svolta senza ricorrere all'utilizzo di essi, gli stessi sistemi da elementi "aggiuntivi" si trasformerebbero in veri e propri strumenti di lavoro, permettendo quindi di prescindere dall'intervento della contrattazione collettiva e dai procedimenti amministrativi autorizzativi previsti dalla legge.



il ministero risponde

Domanda

“L’effettuazione delle visite mediche per il rinnovo dell’idoneità psicofisica all’impiego, va svolta durante l’orario di lavoro o il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore anche quando esso sia fuori dal normale orario di servizio? Inoltre qualora si svolga fuori dall’orario di servizio, il tempo impiegato deve essere retribuito come lavoro straordinario?”

Risposta

“A tal proposito è necessario premettere che la sorveglianza sanitaria rientra tra gli obblighi del datore di lavoro, di cui all’art.18 del D.Lgs. n. 81 del 2008 con l’obiettivo della tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso la valutazione della compatibilità tra condizione di salute e compiti lavorativi, e che il sottoporsi ai controlli sanitari rientra tra gli obblighi del lavoratore, inteso come soggetto attivo nel processo di sicurezza come previsto dall’Art. 20 lett. l) del D.Lgs. 81 del 2008.

Il contenuto tassativo e la “ratio” dell’art. 18, comma 1, lettera a), del decreto in parola volto all’integrità fisica e psichica del lavoratore, non lasciano spazi o deroghe circa la osservanza dall’obbligo prescritto dalla norma di salute e sicurezza. Le visite mediche non possono, in considerazione della particolarità del bene tutelato, per nessun motivo essere

in questo numero



omesse o trascurate dal soggetto obbligato, di contro il lavoratore non può esimersi dal sottoporsi all'effettuazione della visita medica.

Se è pure vero che l'art. 41 non indica espressamente che la visita medica debba essere eseguita durante l'attività lavorativa, è di tutta evidenza che l'effettuazione della visita medica è funzionale all'attività lavorativa e pertanto il datore di lavoro dovrà comunque giustificare le motivazioni produttive che determinano la collocazione temporale della stessa fuori dal normale orario di lavoro. Nel contempo non si può ignorare quanto previsto dall'Art. 15, comma 2, che espressamente prevede *“Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.

Ciò posto, la Commissione ritiene che, in attuazione al disposto normativo sopra richiamato, i controlli sanitari debbano essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Laddove, per giustificare esigenze lavorative, il controllo sanitario

avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.”

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



del lavoratore, tanto più se inserito in un ufficio di rilevanza pubblica a contatto con utenti".

dalla giurisprudenza

Cassazione: licenziamento di lavoratore a seguito della condanna per spaccio di droga

Con sentenza n. 24023 del 24 novembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento di un dipendente di un istituto di credito condannato per spaccio di droga sulla base del principio che *"l'onere di allegazione dell'incidenza, irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario, del comportamento extra lavorativo del dipendente è assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in se, quando abbia un riflesso, anche soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative di un futuro eventuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività, di gravità tale, per contrarietà alle norme dell'etica e del vivere civile comuni, da connotare la figura morale*



l'analisi

NUOVI OBBLIGI IN TEMA DI DISTACCO DI LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA

Il decreto legislativo n. 136/2016, in attuazione della direttiva europea n. 2014/67, disciplina le nuove norme e obblighi applicabili ai dipendenti di aziende straniere che prestino lavoro in aziende italiane in virtù di un distacco o di un contratto di somministrazione.

Il decreto è entrato in parte in vigore il 22 luglio 2016, mentre il 26 dicembre 2016 entrerà in vigore il nuovo obbligo di comunicazione preventiva di distacco o avvio di somministrazione.

Di seguito esponiamo le novità di nostro possibile interesse:

Campo d'applicazione

I nuovi obblighi si applicano:

- alle imprese stabilite in un altro stato membro dell'UE che distaccano uno o più lavoratori

- presso un'impresa, anche appartenente allo stesso gruppo;
- alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro stato membro UE che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede in Italia o un'unità produttiva in Italia;
- alle ipotesi di cabotaggio nel settore del trasporto su strada.

Anche se il D.Lgs. 136/2016 si riferisce alle aziende stabilite in uno stato membro dell'UE, in realtà le norme più importanti si applicano anche alle imprese extraeuropee, e più precisamente l'art. 3 (in tema di autenticità del distacco), l'art. 4 (in tema di condizioni di lavoro e di occupazione), l'art. 5 (in tema di difesa dei diritti dei lavoratori distaccati), l'art. 10 (in tema di obblighi



amministrativi), l'art. 11 (in tema di ispezioni).

Novità in vigore dal 26 dicembre 2016

Obbligo di comunicazione di avvio

Dal 26 dicembre 2016, tutte le aziende estere che distaccheranno lavoratori in Italia saranno tenute ad inviare una comunicazione preventiva (entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio) al Ministero del Lavoro. Nel portale del Ministero, entro tale data, sarà operativo il modello elettronico, compilabile previa registrazione dell'azienda estera.

Successivamente a tale registrazione l'azienda riceverà le credenziali di accesso con le quali potrà effettuare le seguenti comunicazioni:

- 1) Comunicazione preventiva di avvio (entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco);
- 2) Comunicazione di annullamento (da effettuarsi sempre entro le ore 24 del giorno antecedente l'avvio del distacco);
- 3) Comunicazione di variazione (da trasmettersi entro i 5 giorni dalla

variazione dell'evento modificativo).

I dati che dovranno essere comunicati saranno i seguenti:

- a) Dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b) Numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- c) Data di inizio, fine e durata del distacco;
- d) Luogo di svolgimento della prestazione dei servizi;
- e) Dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) Tipologia dei servizi;
- g) Generalità del domicilio eletto del referente;
- h) Generalità del referente;
- i) Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello stato di stabilimento.

La violazione dell'obbligo di comunicazione sarà punita con la sanzione amministrativa per un importo tra gli euro 150,00 e gli euro 500,00 per



ciascun lavoratore interessato (fino ad un massimo di euro 150.000,00).

Novità importanti in vigore dal 22 luglio

2016

Conservazione dei documenti

Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di conservare la seguente documentazione (predisponendone una copia in lingua italiana):

- Il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli art. 1 e 2 del D.Lgs. 152/1997, ossia l'identità delle parti, il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro e la precisazione se si tratti di tempo determinato o indeterminato, la durata dell'eventuale periodo di prova, l'inquadramento, il livello e la qualifica, l'importo della retribuzione e l'indicazione del periodo di pagamento, la durata

delle ferie, l'orario di lavoro, i termini del preavviso;

- I prospetti paga;
- I prospetti che indicano l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero;
- La documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni;
- La documentazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro;
- Il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

La violazione degli obblighi di cui sopra comporta la sanzione amministrativa da euro 500,00 ad euro 3.000,00 per ciascun lavoratore interessato, fino ad un massimo di euro 150.000,00.

1) Designazione dei referenti

L'impresa distaccante ha inoltre l'obbligo di:

- Designare un referente, domiciliato in Italia, che abbia l'incarico di ricevere i documenti e gli atti. In mancanza di tale designazione, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo in cui ha sede



legale o risiede il destinatario della prestazione;

- Designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per intrattenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello.

La violazione degli obblighi di cui sopra è punita con la sanzione amministrativa per un importo tra euro 2.000,00 ed euro 6.000,00.

Autenticità del distacco

Il decreto delinea una serie di elementi che gli organi di vigilanza dovranno prendere in considerazione al fine di verificare l'autenticità del distacco, elencati nell'art. 3, e diretti ad accertare:

- a) Se l'impresa distaccante eserciti attività diverse da quella della semplice gestione o amministrazione del personale dipendente (a titolo esemplificativo il luogo in cui ha sede legale l'impresa, il luogo in

cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati, il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta assunto il personale amministrativo e ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva);

- b) Se al lavoratore distaccato è applicabile il decreto (a tal fine vengono esaminati tutti gli elementi dell'art. 3 comma 2, e in aggiunta, a titolo esemplificativo, il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore, la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello stato membro da cui è distaccato, la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia, la data di inizio del distacco, la previsione che il lavoratore torni a prestare la sua attività nello stato membro da cui è stato distaccato, ogni altro elemento utile alla valutazione).

in questo numero



La violazione dell'autenticità del distacco è punita con sanzione amministrativa pecuniaria pari ad euro 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, per un importo comunque non inferiore ad euro 5.000,00

e non superiore ad euro 50.000,00. Pena dell'arresto fino a diciotto mesi (oltre la sanzione amministrativa aumentata fino a sei volte) nel caso in cui il lavoratore occupato sia minore.



Filiale di MILANO – VIA STATUTO, 4 (20121)
infomilano@eurointerim.it - Telefono 02 83437823